

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله والصلاة والسلام على
رسوله محمد وعلى آله وصحبه
أجمعين



التدريب النشط أو الطرق النشيطة في التدريب

أخوكم في الله: القائد رشيد أحمد الحفصي

أستاذ محاضر بجامعة تونس المنار - كلية العلوم
متفقد عام لمادة الفيزياء بسلطنة عمان

مَاذَا تَتَوَقَّع أَنْ تَتَعَلَّمَ؟

Video

Awareness test

اختبار الوعي

I believe in my self

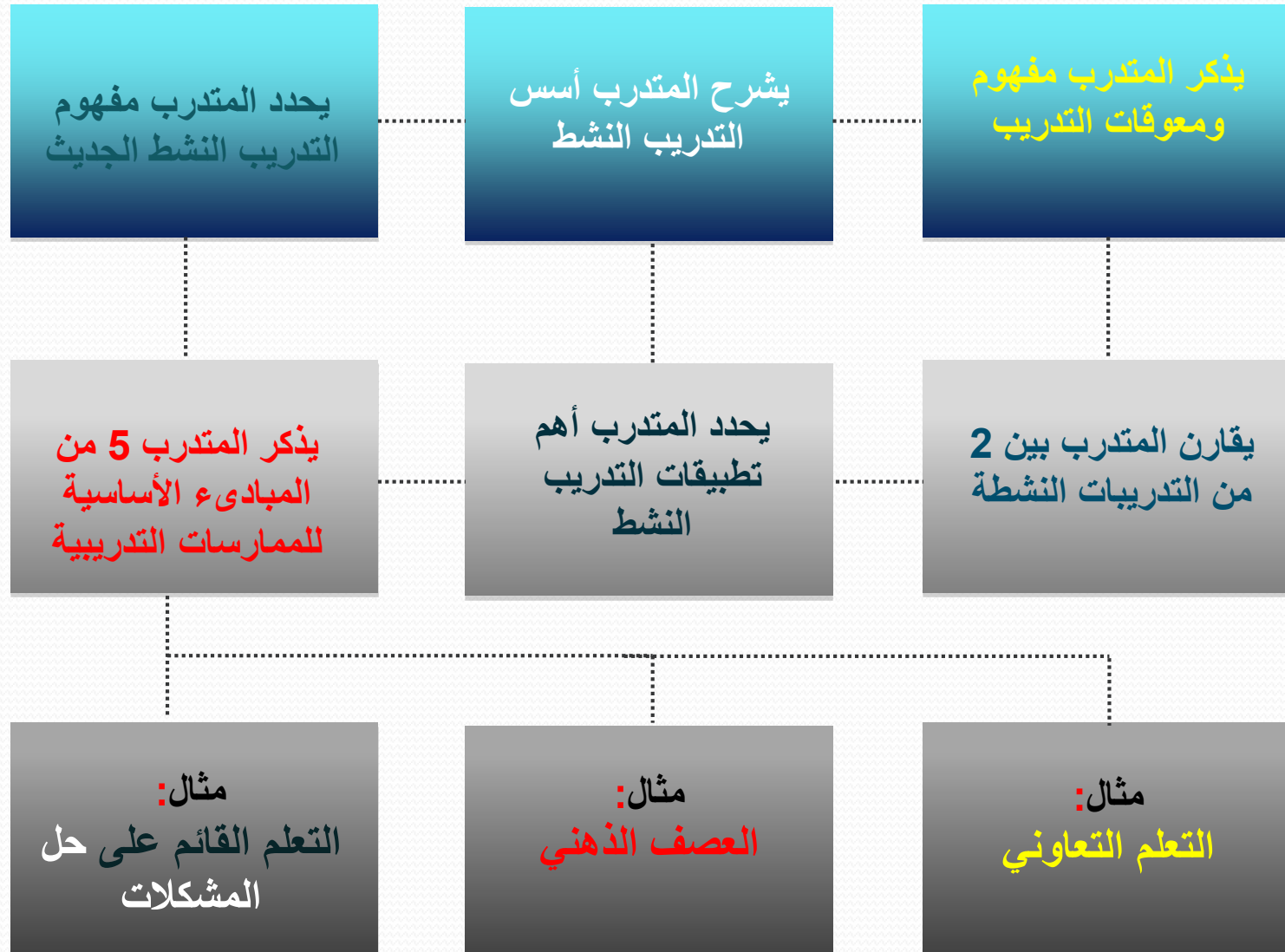
أعتقد في نفسي

I am responsible

أنا مسؤول

I work hard

أنا أعمل بجد



التدريب النشط

التوزيع الزمني للمحاضرة



المبادئ السبعة للممارسات التدريسية السليمة

1) الممارسات التدريبية السليمة هي التي تشجع التفاعل بين المتدرب والمتدربين:

تبين أن التفاعل بين المتدرب والمتدربين، سواء داخل قاعة التدريب أو خارجها، يشكل عاملاً هاماً في إشراك المتدربين وتحفيزهم للتعلم، بل يجعلهم يفكرون في قيمهم وخططهم المستقبلية .

2) الممارسات التدريبية السليمة هي التي تشجع التعاون بين المتدربين:

وجد أن التعلم يتعزز بصورة أكبر عندما يكون على شكل جماعي. فالتدريب الجيد كالعمل الجيد الذي يتطلب التشارك والتعاون وليس التنافس والانعزال .

(3) الممارسات التدريبية السليمة هي التي تشجع التدريب النشط :

لقد وجد أن المتدربين لا يتعلمون إلا من خلال الإنصات وكتابة المذكرات، وإنما من خلال التحدث والكتابة عما يتعلمونه وربطها بخبراتهم السابقة، بل وبتطبيقها في حياتهم اليومية.

(4) الممارسات التدريبية السليمة هي التي تقدم تغذية راجعة سريعة:

حيث إن معرفة المتدربين بما يعرفونه وما لا يعرفونه تساعد على فهم طبيعة معارفهم وتقييمها، فالمتدربون بحاجة إلى أن يتأملوا فيما تعلموه (*Meta-cognition*) وما يجب أن يتعلموا وإلى تقييم ما تعلموا.

**(5) الممارسات التدريبية السليمة هي التي توفر وقتا كافيا
للتعلم (زمن + طاقة = تعلم) :**

تبين أن التعلم بحاجة إلى وقت كافٍ. كما تبين أن المتدربين بحاجة
إلى تعلم مهارات إدارة الوقت، حيث إنها عامل هام في التدريب.

**(6) الممارسات التدريبية السليمة هي التي تضع توقعات عالية
(توقع أكثر تجد تجاوب أكثر) :**

تبين أنه من المهم وضع توقعات عالية لأداء المتدربين لأن ذلك يساعدهم
على محاولة تحقيقها.

7) الممارسات التدريبية السليمة هي التي تتفهم أن الذكاء أنواع عدة وأن المتدربين لهم أساليب تعلم مختلفة:

تبين أن الذكاء متعدد (*Multiple Intelligent*)، وأن للمتدربين أساليبهم المختلفة في التعلم، وبالتالي فإن الممارسات التدريبية السليمة هي التي تراعي ذلك التعدد والاختلاف.

مما سبق يتبين أهمية التعلم النشط في التدريب سواء كما ذكر بوضوح في المبدأ الثالث، أو بصورة شبه واضحة كما في المبدأ الأول والثاني والرابع أو بصورة غير مباشرة كما في بقية المبادئ..

الحاجة إلى التدريب النشط

ظهرت الحاجة إلى التدريب النشط نتيجة عوامل عدة، لعل أبرزها حالة الحيرة والارتباك التي يشكو منها المتدربون بعد كل موقف تدريبي، والتي يمكن أن تفسر بأنها نتيجة عدم اندماج المعلومات الجديدة بصورة حقيقية في عقولهم بعد كل نشاط تدريبي تقليدي. ويمكن أن توصف أنشطة المتدرب في الطرق التقليدية بالتالي :

- ✓ يفضل المتدرب حفظ جزء كبير مما يتعلمه.
- ✓ يصعب على المتدرب تذكر الأشياء إلا إذا ذكرت وفق ترتيب ورودها في الدراسة أو الكتاب أو النشرة .

✓ يفضل المتدرب الموضوعات التي تحتوي حقائق كثيرة
عن الموضوعات النظرية التي تتطلب تفكيراً عميقاً ..

✓ تختلط على المتدرب الاستنتاجات بالحجج والأمثلة
بالتعاريف ..

✓ غالباً ما يعتقد المتدرب أن ما يتعلمه خاص بالتدريب
وليس له صلة بالحياة ..

في التدريب النشط تندمج فيه المعلومة الجديدة اندماجاً حقيقياً في عقل المتدرب مما يكسبه الثقة بالذات. ويمكن أن توصف أنشطة المتدرب في التدريب النشط بالتالي:

✓ يحرص المتدرب عادة على فهم المعنى الإجمالي للموضوع ولا يتوه في الجزئيات .

✓ يخصص المتدرب وقتاً كافياً للتفكير بأهمية ما يتعلمه.

✓ يحاول المتدرب ربط الأفكار الجديدة بمواقف الحياة التي يمكن أن تنطبق عليها..

✓ يربط المتدرب كل موضوع جديد يدرسه بالموضوعات السابقة ذات العلاقة.

✓ يحاول المتدرب الربط بين الأفكار في مادة ما مع الأفكار الأخرى المقابلة في المواد الأخرى..

النشاط الأول

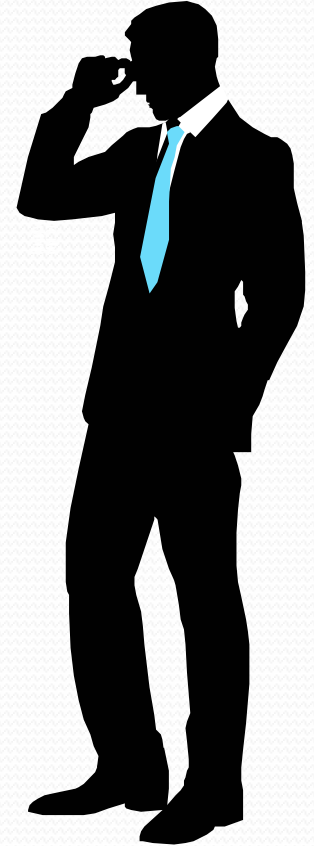
بالتعاون مع أفراد مجموعتك
حدد مفهوم وفلسفة التدريب
النشط

1

التوقيت 10 د

ما المقصود بالتدريب النشط ؟

فلسفة تربوية تعتمد على ايجابية المتدرب في الموقف التدريبي ويهدف الى تفعيل دور المتدرب من حيث التعلم من خلال العمل وبالبحث والتجريب واعتماده على ذاته في الحصول على المعلومات واكتساب المهارات وتكوين القيم والاتجاهات فهو لا يركز على الحفظ والتلقين وانما على تنمية التفكير والقدرة على حل المشكلات وعلى العمل الجماعي والتعلم التعاوني.



فلسفة التدريب النشط

يعتمد التدريب النشط فلسفته من المتغيرات العالمية والمحلية المعاصرة وهو يعد تلبية لهذه المتغيرات وهو ينادي **بنقل بؤرة الاهتمام من المدرب الى المتدرب** وجعل هذا الأخير محور العملية التدريبية.

فلسفة التدريب النشط تؤكد على ان التعلم لابد ان:

- يرتبط بحياة المتدرب وواقعه واحتياجاته واهتماماته .

- يحدث من خلال تفاعل المتدرب مع كل ما يحيط به
في بيئته

- ينطلق من استعدادات المتدرب وقدراته .

- يحدث في جميع الاماكن التي ينشط فيها المتدرب (البيت -
المدرسة - العمل - الحي - النادي - المسرح)

اسس التدريب النشط

اشتراك المتدربين في
تحديد الاهداف التعليمية

تنوع مصادر التعلم
والتدريب

- اتاحة التواصل بين جميع
الاتجاهات بين المدربين
والمتدربين.

اشاعة جو من الطمأنينة
والمرح والمتعة اثناء التدريب .

- مساعدة المتدرب على فهم ذاته
واكتشاف نواحي القوة والضعف فيه



اشتراك المتدربين في
اختيار نظام العمل
وقواعده

استخدام استراتيجيات
التدريب المتركزة حول
المتدرب

الاعتماد على تقويم
انفسهم وزملائهم

السماح للمتدربين بالإدارة
الذاتية

تعلم كل متدرب حسب
سرعته الذاتية

النشاط الثاني

حدد ميزات التدريب النشط

1

التوقيت 10 د

لماذا التعلم النشط...؟ مميزاته :

- يزيد من اندماج المتدرب اثناء التدريب ويجعل عملية التعلم متعة .

- يحفز المتدرب على كثرة الانتاج وتنوعه .

- ينمي الثقة بالنفس والقدرة على التعبير عن الراي .

- ينمي الرغبة في التعلم حتى الاتقان .

- ينمي القدرة على التفكير والبحث .

لماذا التعلم النشط...؟ مميزاته :

- يعود المتدرب على اتباع قواعد العمل .
- ينمي لدى المتدربين اتجاهات وقيم ايجابية .
- يساعد على ايجاد تفاعل ايجابي بين المتدربين .
- يعزز روح المسؤولية والمبادئ لدى الافراد .
- يعزز التنافس الايجابي بين المتدربين .

وجه المقارنة	التعليم التقليدي	التعلم النشط
دور المدرب	ناقل للمعلومات وملق للمتدربين	محفز / موجه / مصدر للخبرة
دور المتدرب	سلبي متلق للمعلومات فقط	إيجابي مشارك في العملية التدريبية
إدارة الجلسة	المدرب يتحكم في ضبط وإدارة الفصل	المتدربون يشاركون في تحديد قواعد الضبط وإدارة الفصل
الأهداف	غير معلنة	الأهداف معلنة للمتدربين ويشاركون في تحقيقها
مصادر التعلم	كتب رسمية والمدرب	مصادر متنوعة ومتعددة (البيئة - المكتبات - الأنترنت - المواقع الاجتماعية)
التواصل	خطي	في جميع الاتجاهات
نتائج التدريب	حفظ وتذكر المعلومات	فهم وحل المشكلات - مستويات تفكير عليا
الوسائل	تقليدية (غالبا ما تكون مواد مطبوعة) ويسمح للمتدرب باختيار الوسائل المناسبة له	يتم عمل وسائل تعليمية مرتبطة بالأهداف المتعددة.
التقويم	يقوم المدرب بإصدار حكم النجاح أو الفشل	يساعد المدرب على اكتشاف نواحي القوة والضعف (التقويم الذاتي)

معوقات التدريب النشط

تتمحور معوقات الأخذ بالتدريب النشط حول عدة أمور،
منها: -

- فهم المدرب لطبيعة عمله وأدواره.
- عدم الارتياح والقلق الناتج عن التغيير المطلوب.
- قلة الحوافز المطلوبة للتغيير.

ويمكن تلخيص تلك **العوائق** في النقاط التالية :

- الخوف من تجريب أي جديد.
- **قصر زمن الحصة.**
- زيادة أعداد المتدربين في بعض الدورات التدريبية.
- نقص بعض الأدوات والأجهزة.
- الخوف من عدم مشاركة المتدربين وعدم استخدامهم مهارات التفكير العليا.

• عدم تعلم محتوى كاف

• الخوف من فقد السيطرة على المتدربين

• قلة مهارة المدربين لمهارات إدارة المناقشات

• الخوف من نقد الآخرين لكسر المألوف في التدريب

استراتيجيات التدريب النشط

تعريفها

هي خطة عمل عامة توضع لتحقيق اهداف معينة وتمنع المخرجات الغير مرغوب فيها

هي مجموعة قرارات يتخذها المدرب وتتعكس تلك القرارات في انماط من الافعال يؤديها المدرب والمتدربين في الموقف التدريبي.

مواصفات الاستراتيجيات الجديدة

- ان تكون شاملة بمعنى انها تتضمن كل المواقف والاحتمالات المتوقعة

- ان ترتبط ارتباطا واضحا بالاهداف التربوية والاجتماعية والاقتصادية

- ان تكون طويلة المدى بحيث تتوقع النتائج وتبعات كل نتيجة

- ان تتسم بالمرونة والقابلية للتطوير

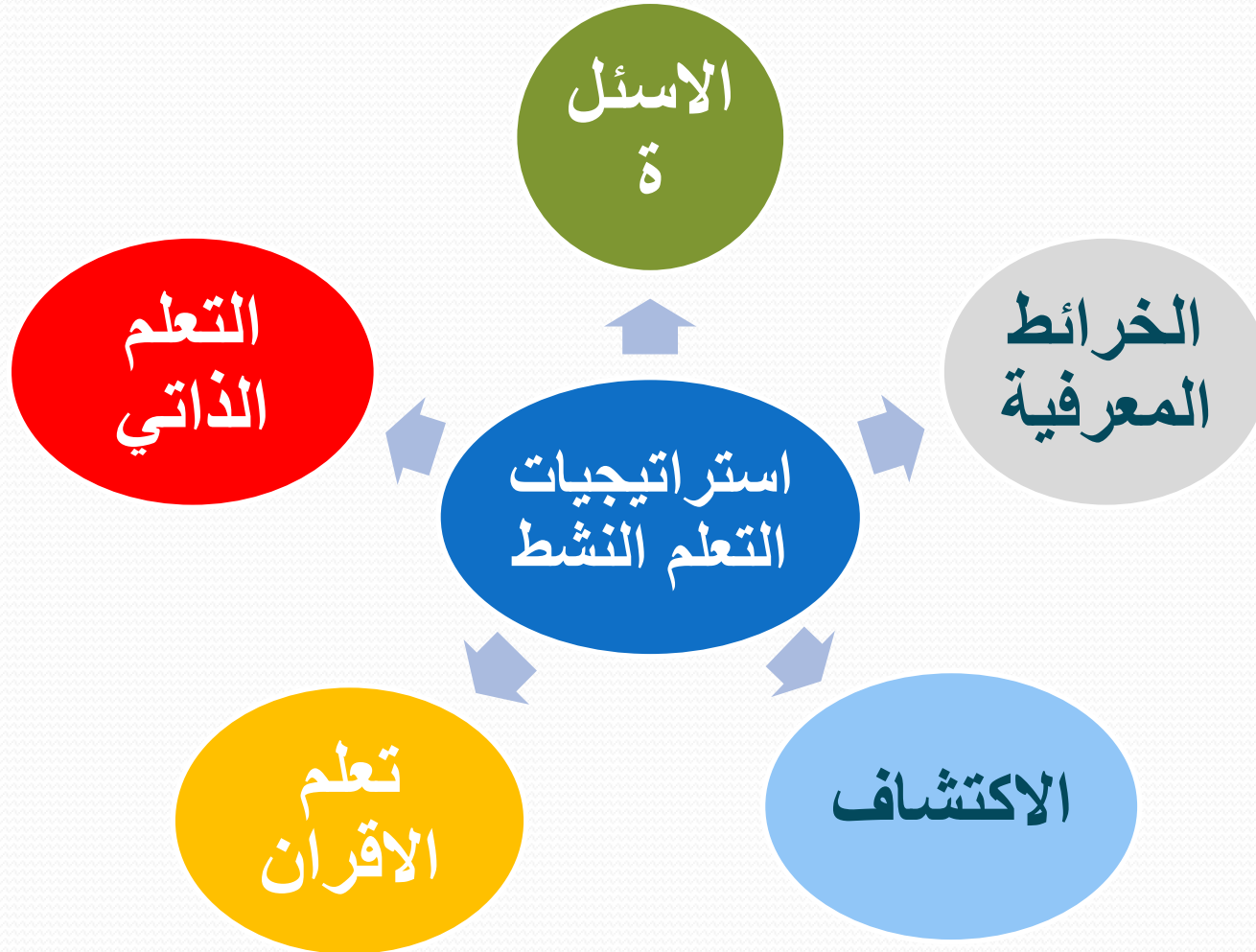
- ان تكون جاذبة وتحقق المتعة للمتدربين اثناء عملية التدريب

- ان توفر مشاركة ايجابية من المتدرب وشراكة فعالة بين المتدربين

ملحوظة

ليست هناك استراتيجيات معينة افضل من غيرها ولكن هناك استراتيجيات تحقق بعض الاهداف للتدريب المنشود في موقف تعليمي ما افضل من غيرها.

استراتيجيات التعلم النشط هي:



استراتيجية الحوار والمناقشة

توجد خمس انواع من المناقشة وهي:

- المناقشة الاستقصائية

- المناقشة على نمط لعبة كرة السلة

- المناقشة الجماعية

- المجموعات الصغيرة

- الندوة

المناقشة الاستقصائية

المناقشة على نمط تنس الطاولة حيث يطرح المدرب سؤالاً فيجب أحد المتدربين ثم يعلق المدرب على هذه الإجابة ويطرح سؤالاً آخر ويقوم المتدرب آخر بالإجابة ثم يعلق المدرب وهكذا .

المناقشة على نمط لعبة كرة السلة

يطرح المدرب سؤالاً ويترك للمتدربين الحرية في المناقشة والتفاعل اللفظي مع بعضهم البعض
لاقتراح الحلول الممكنة ويتدخل المدرب من حين
لآخر للتصحيح عند الضرورة.

المناقشة الجماعية

تستخدم في حالة ما اذا كانت كثافة القاعة حوالي (30) متدربا فاكثرا او في حالة جمع الاراء حول قضية عامة تهم المتدربين .

المجموعات الصغيرة

مجموعة التشاور تستخدم في حالة ما اذا كانت كثافة القاعة أقل من (30) حيث تجلس كل مجموعة (5-7) على شكل U وتناقش كل مجموعة تقريرا لما توصلت اليه في نهاية المناقشة .

الندوة

تستخدم في حالة ما اذا كانت قاعة التدريب كبيرة
جدا ويتم فيها استضافة بعض الشخصيات البارزة
وينظم المدرب دقة الحوار بين اعضاء الندوة
والمتدربين.

استراتيجية التعلم التعاوني

تعريفه :

هو موقف تدريبي/ تعليمي يعمل فيه المتدربين على شكل مجموعات في تفاعل ايجابي متبادل يشعر فيه كل فرد انه مسؤول عن تعلمه وتعلم الآخرين بهدف تحقيق اهداف مشتركة .

اهميته :

يجعل المتدرب محور العملية التدريبية ويتيح له فرصة للعمل بروح الفريق والتعاون والعمل الجماعي كما انه ينمي المسؤولية الفردية والجماعية لدى المتدربين وينمي الثقة بالنفس ويعودهم على احترام اراء الآخرين وتساعد على مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين .

دور المدرب في التعلم التعاوني

- - اختيار الموضوع وتحديد الاهداف وتنظيم الجلسة وادارته.
- - تكوين المجموعات والاعداد لعمل المجموعات وتحديد المصادر والأنشطة المختلفة.
- - ارشاد المتدربين وتقديم المساعدة وقت الحاجة .
- - الملاحظة الواعية لمشاركة افراد كل مجموعة .
- - ربط الافكار بعد انتهاء العمل التعاوني وتقييم اداء المتدربين .

استراتيجية لعب الادوار

مفهوم لعب الادوار:

احدى استراتيجيات التدريب التي تعتمد على محاكاة موقف واقعي، يتقمص فيه كل متدرب من المشاركين في النشاط احد الادوار، ويتفاعل مع الاخرين في حدود علاقة دوره بادوارهم.

ميزاتها:

- اعطاء الفرصة لظهور المشاعر والانفعالات الحقيقية.
- زيادة الحساسية والوعي بمشاعر الآخرين وتقبلها.
- اكتساب مهارات سلوكية واجتماعية.
- تشجيع روح التلقائية لدى المتدربين.
- عرض مواقف محتملة الحدوث.
- سهولة استيعاب المادة التدريبية.

استراتيجية العصف الذهني

تعريفه :

هي خطة تدريبية تعتمد على **استثارة المتدربين** وتفاعلهم انطلاقاً من **خلفيتهم العلمية** حيث يعمل كل واحد منهم كمدخل لأفكار الآخرين ومنشط لهم في اعداد المتدربين لقراءة او مناقشة او كتابة موضوع ما وذلك في وجود موجه لمسار التفكير وهو المدرب

اهميته:

يساعد على تنمية الابداع والابتكار لحل مشكلة
ما واثارة اهتمام وتفكير المتدربين في المواقف
التدريبية وتنمية تأكيد الذات والثقة بالنفس مع
توضيح نقاط واستخلاص الافكار او تلخيص
موضوعات .

استراتيجية حل المشكلات

تعريفها:

خطة تدريبية تتيح للمتدرب الفرصة **للتفكير** **العلمي** حيث يتحدى المتدربون **مشكلات معينة** فيخططون لمعالجتها وبحثها وجمعون البيانات وينظمونها ويستخلصون منها استنتاجاتهم الخاصة.

- خطوات حل المشكلات :

- تحديد المشكلة.

- جمع البيانات عن المشكلة.

- اقتراح الحلول للمشكلة (فرض الفروض).

- مناقشة الحلول المقترحة.

- التوصل الي الحل الامثل للمشكلة (الاستنتاج).

- تطبيق الاستنتاجات والتعميمات في مواقف جديدة.

هل هناك طريقة تدريبية تعد الأفضل من هذه الطرق والإستراتيجيات ؟

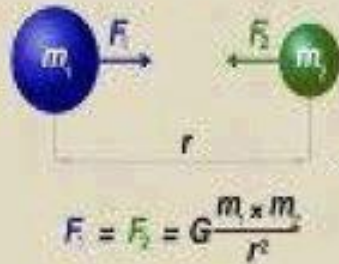
كل طريقة من طرق التدريب الحديثة ما هي
إلا نشاط تعاوني منسق ومنظم ومرتب
بطبيعة الموقف التدريبي ومتغير بتغيره في
اتجاه الأهداف التربوية المنشودة.

إذن: ما الذي ينبغي على
مساعد قائد التدريب تجاه تلك
الطرق والإستراتيجيات؟

يمكن القول أنه ينبغي على مساعد قائد
التدريب أن يكون مدركاً لكافة الطرق التي
يمكن أن تساعد المتدربين على التغير
والتطوير والسير نحو الأفضل وأن يكون
منطلق اختيار الطريقة المعينة ما يستلزمه
الموقف التدريبي بكل أبعاده ؛

فمساعد قائد التدريب **إنسان مبدع**
قادر على استعمال **الطرق والوسائل**
التي يراها مناسبة في ظروف معينة
مع أشخاص معينين ولديه **إمكانية**
التبديل والتعديل في هذه الطرق
بالشكل الذي يتطلبه الموقف
التدريبي.

التفاحة والابـداع



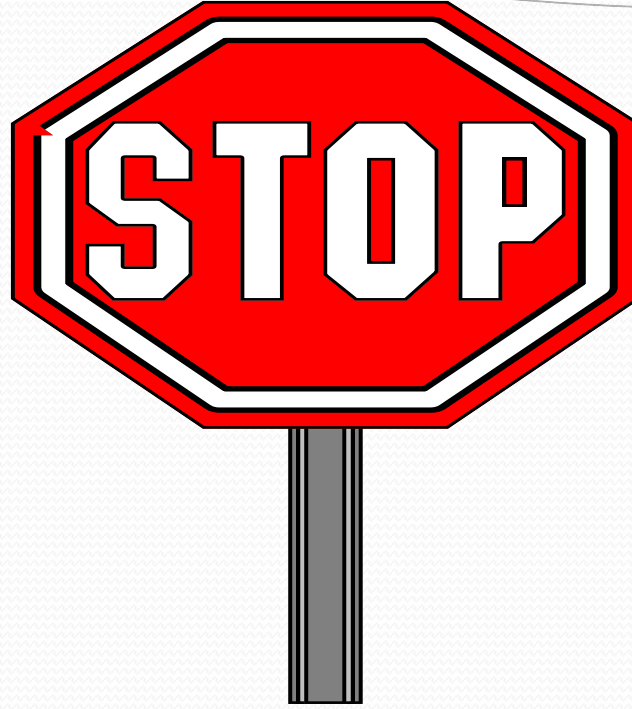
نيوتن



ستيف جوبز



الوطن العربي



**المشكلة ليست في معرفة هذه الطرق ولكن
في طريقة تنفيذها**

المجموعة رقم 1
المناقشة
الاستقصائية

المجموعة رقم 2
العصف الذهني

النشاط الثاني
بالتعاون مع أفراد مجموعتك
حدد مفهوم
مبادئها، ميزاتها وسلبياتها

المجموعة رقم 4
التعلم التعاوني

المجموعة رقم 3
لعب الأدوار

2

التوقيت 20د

عرض المجموعات الأربعة

3 المجموعة الثانية (10د)

1 المجموعة الثالثة (10د)

4 المجموعة الأولى (10د)

2 المجموعة الرابعة (10د)

إن استخدام أي من الأساليب فردية كانت أم جماعية
مرهون بطبيعة الموقف وحاجة المتدرب.

وم.ق.ت. الناجح لا يلتزم بطريقة تدريبية واحدة، بل
يستخدم من الطرق ما يساعد على تحقيق الغرض الذي
يسعى من أجله.

ويتوقف مدى فعالية الطرق وتأثيرها في مستوى تقدم
وتحسين مستوى العمل التدريبي على أمور منها:

**حسن اختيار الطرق التدريبية بحيث تتناسب مع المواقف
التدريبية المختلفة.**

مدى الإعداد والتخطيط لاستخدام الطرق التدريبية المختلفة.

**مهارة الأشخاص القائمين بالتدريب في استخدام الطرق
المختلفة والقدرة على توجيهها بما يحقق الأهداف الخاصة
باستخدامها.**

التخطيط لنشاط في التدريب النشط

من المفيد الإجابة عن الأسئلة التالية عند تصميم أنشطة التدريب النشط :

ما الهدف من النشاط؟ أو ما هي أطراف التفاعل ؟ متدرب مع آخر يجلس بجواره ؟ متدرب مع آخر لا يعرفه ؟ مجموعة من المتدربين ؟..
ما موعد النشاط؟ بداية اللقاء، منتصف اللقاء، نهاية اللقاء، أو اللقاء بأكمله.

كم من الزمن يلزم للقيام بالنشاط ؟
هل سيكتب المتدربون إجاباتهم / أفكارهم / أسئلتهم أم أنهم سيكتفون بالمناقشة ؟

هل سيسلمون الإجابة ؟ وهل سيكتبون أسماءهم على الورق ؟
هل سيعطى المتدربين وقتاً كافياً للتفكير في إجاباتهم وفي مناقشتها مع
المدرّب ؟

هل سيناقش العمل الفردي أم الزوجي مع المجموعة بأكملها ؟
هل سيزود المتدربين بتغذية راجعة حول نشاطهم ؟ (لاحظ أنه حتى ولو
كان الموضوع خلافياً فإن المتدربين بحاجة إلى أن يعرفوا رأي المدرّب
في الموضوع أو القضية أو السؤال موضوع المناقشة) .
ما الاستعدادات اللازمة للنشاط ؟ وما المطلوب من المتعلمين للمساهمة
الفعالة ؟

.....

بالتعاون مع أفراد مجموعتك ناقش الأسئلة الآتية

إلى أي مدى يمكن استثمارها في
التدريب؟؟

1

ما الأساليب التي تقترحها لتجويد
البعض منها؟؟

2

ما الإيجابيات أو السلبيات التي قد
تنتج عن توظيفها؟؟

3

ما الطرق التي تقترحها غير ما سبق
عرضه بشكل عام؟؟

4

العصف الذهني

لعب الأدوار

التعلم التعاوني

المناقشة الإستقصائية

الطرق التدريبية السابقة تعد
من الطرائق الحديثة التي
ظهرت نتيجة عدد من البحوث
في ميدان التدريب والتربوي

سبحان الله وحمده
سبحان الله العظيم

شكرا لحسن المتابعة